

I.I.S. ORIO VERGANI

ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE C.F. P.iva 01880150386 -email: feis011004@istruzione.it



SEDE IPSSAR "Orio Vergani" – Dirigenza e Segreteria

Servizi per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera - www.ipssarvergani.it
Via Sogari 3, 44121 Ferrara – tel. 0532202707 – fax 0532202515

Sede ITAS "F.lli Navarra" – Tecnico Agrario - www.itasfe.it

P.le Chiappini 3, 44123 Malborghetto FE tel. 0532750271 fax 0532754182
Via Garibaldi 2, 44020 Ostellato FE tel./fax 0533 680030

Ferrara, 16 marzo 2016

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO A.S. 2015/2016

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di Contratto il 15 marzo 2016	
Periodo temporale di vigenza	Anno scolastico 2015/2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dirigente Scolastico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU di Istituto, FLC CGIL, Uil Scuola, SNALS CONFSAL, Gilda Unams Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU di Istituto	
Soggetti destinatari	Personale Docente e ATA	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">a) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n.83/2000;b) diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoroc) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;d) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti predeudici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non presente
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011

	retribuzione accessoria	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Adempimento non dovuto per effetto dell'art. 5 del DPCM 26.1.2011
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per ogni istituto e materia, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

- a) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.***

Il Contratto Integrativo di Istituto si sviluppa all'interno di un sistema di vincoli e limiti posti, da un lato, dalle norme di Legge e dalle disposizione del CCNL e, dall'altro, dai documenti fondamentali dell'Istituto adottati dagli organi di indirizzo e tecnici preposti, in particolare Consiglio di Istituto e Collegio Docenti.

Il Contratto persegue l'obiettivo di contemperare l'esigenza di migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità del servizio pubblico con l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale.

La Contrattazione Integrativa è uno degli strumenti di attuazione dell'offerta formativa dell'Istituto. Tale offerta formativa trova la sua espressione nei documenti fondamentali di Istituto, redatti dagli organi collegiali, ciascuno per le proprie competenze, quali il POF e il Programma Annuale (delibera del Consiglio di Istituto n.3 del 9/2/16). Il contratto di Istituto opera in conseguenza di tali documenti e si raccorda con essi nella definizione di criteri per la distribuzione delle risorse accessorie e nella regolazione del rapporto di lavoro.

Il Contratto Integrativo si inserisce pertanto nelle scelte di fondo dell'Istituto che trovano corrispondenza nella garanzia del servizio pubblico a favore degli studenti e delle loro famiglie, oltre che del territorio.

Costituiscono oggetto del presente contratto le seguenti materie:

- a. *criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge 146/1990, modificata e integrata dalla legge 83/2000 (lett. J CCNL 2006-2009).***

La materia si pone l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità del servizio pubblico, attraverso relazioni sindacali improntate alla correttezza, alla trasparenza dei comportamenti delle parti e al rispetto del norme contrattuali e di legge.

Questa materia è descritta al Titolo II "Relazioni sindacali", dall'art. 2 all'art. 10: obiettivi e strumenti; rapporti tra RSU e Dirigente Scolastico; incontri di informazione e contrattazione; assemblea in orario di lavoro; proclamazione di sciopero e modalità di comportamento; permessi sindacali; agibilità sindacale; trasparenza e diritto di accesso agli atti; procedura per la conciliazione. Tali obiettivi e articoli sono conformi con quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

b. attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (lett. k CCNL 2006 – 2009).

La materia si pone l'obiettivo di identificare le figure a sostegno del servizio di prevenzione e protezione, compreso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), secondo quanto disposto dal D. Lgs. 81/2008, le modalità di relazione con il datore di lavoro e le modalità di formazione professionale di tutto il personale.

Questa materia è descritta al Titolo IV "Attuazione della normativa sulla sicurezza nel luogo di lavoro", dall'art. 26 all'art. 30: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP); le figure sensibili e i preposti; la formazione di base.

Tali obiettivi e articoli sono conformi a quanto previsto con quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

c. Diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro (Art. 40 comma 1 del D.Lgs. 165/2001).

Per la trattazione di questa materia occorre una premessa di carattere normativo e contrattuale. L'art. 40 del D.Lgs. 165/01 modificato dal D.Lgs. 150 definisce gli ambiti oggetto di contrattazione da quelli esclusi: si contrattano "i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro", non si contrattano "l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane" che sono di prerogativa dirigenziale e recedono all'informativa.

Dato che occorre che il contratto di Istituto accolga la norma imperativa di legge, si impone la necessità di definire chiaramente, da un lato, a cosa si riferisce la "organizzazione degli uffici e gestione del personale" (non contrattabile, solo informativa) e, dall'altro, a cosa si riferisce "diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro" (contrattabile).

Per diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro si fa riferimento all'orario di lavoro e al regime delle assenze, materie da contrattare. Inoltre si fa riferimento anche ai criteri generali di utilizzazione per il personale Docente e ATA per l'assegnazione delle prestazioni aggiuntive. Riteniamo che vadano contrattati i criteri per le prestazioni aggiuntive per tre ragioni: 1) danno accesso al Fondo di Istituto in quanto salario accessorio che è oggetto di contrattazione; 2) ogni prestazione aggiuntiva non può essere assegnata senza la disponibilità dell'interessato (a parte casi di emergenza); 3) si contrattano criteri generali per attività che esulano dalla gestione ordinaria del personale e che, in quanto linee di indirizzo, non limitano la prerogativa dirigenziale di organizzazione degli uffici e gestione delle risorse umane.

L'informativa invece viene consegnata per tutte le materie che sono riservate dalla legge alla prerogativa dirigenziale, quindi non contrattabili, e che riguardano, come detto, l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane. In questo caso si fa riferimento alle modalità di utilizzazione del personale Docente e ATA in relazione al POF, in coerenza con le delibere del Consiglio di Istituto e del Collegio Docenti: Piano delle attività docenti; Criteri di assegnazione delle classi/plessi e classi assegnate; Criteri e formulazione dell'orario settimanale delle lezioni e orario delle lezioni; piano delle attività ATA in relazione al relativo piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo. Alcuni articoli del contratto infatti si limitano infatti ad assumere, senza contrattarle, materie affidate alla prerogativa del Dirigente Scolastico e deliberate dagli Organi Collegiali nella loro competenza di approvare criteri e proposte.

In sintesi, la materia si pone l'obiettivo della regolazione del rapporto di lavoro, della correttezza e della trasparenza dei comportamenti, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali, del Piano dell'Offerta Formativa e delle competenze degli Organi Collegiali (Consiglio di Istituto e Collegio Docenti) in funzione dell'efficacia ed efficienza del servizio di istruzione.

La materia è descritta al Titolo III "Diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro – Criteri generali di utilizzazione del personale per l'assegnazione di prestazioni aggiuntive", dall'art. 11 all'art. 25: Premessa – criteri generali per l'utilizzazione del personale; PERSONALE DOCENTE: orario di lavoro, sostituzione docenti assenti (si assumono i criteri del Collegio Docenti, non contrattato); permessi brevi, scambio d'ore di lezione, giorni di ferie durante il periodo delle attività didattiche, criteri per l'assegnazione dei docenti alle classi/plessi (si assumono i criteri del Consiglio di Istituto, non contrattato); criteri di

individuazione dei docenti per le prestazioni aggiuntive; PERSONALE ATA: orario di lavoro, permessi brevi, ferie, chiusure prefestive, riduzione dell'orario a 35 ore, prestazioni aggiuntive oltre l'orario di lavoro (straordinario), criteri di assegnazione per le prestazioni aggiuntive e per i carichi aggiuntivi di lavoro.

Per le ragioni sopraesposte, tali obiettivi e articoli sono conformi a quanto previsto con l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

d. criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. 165/2001, al personale Docente, Educativo ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari (lett. I del CCNL 2006-2009).

La materia ha l'obiettivo di definire criteri di distribuzione delle risorse del fondo di Istituto e di ulteriori compensi accessori, per rispondere alle diverse esigenze didattiche e organizzative in relazione all'attuazione del Piano dell'Offerta Formativa. Per una più precisa analisi si veda il successivo punto b).

La materia viene descritta con l'ausilio di schede finanziarie allegate, corredate da premessa di presentazione; determinazione del fondo dell'Istituzione Scolastica 2015/2016; distribuzione del fondo: quota docenti; funzioni strumentali all'Offerta Formativa; ore eccedenti; distribuzione del fondo: quota ATA; Incarichi Specifici personale ATA.

Tali obiettivi e articoli sono conformi a quanto previsto con l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Ccoerentemente con il POF, le risorse del Fondo di Istituto, una volta detratte la quota di indennità di direzione del DSGA e sostituto, sono state complessivamente suddivise in percentuale in base al numero totale degli aventi diritto (totale docenti e ATA).

La quota docente è stata assegnata:

- alle attività di progetto, tese ad approfondire, integrare ed arricchire il curriculum di studi e l'offerta formativa, svolte sia in orario curricolare che extracurricolare, sia per attività di coordinamento e progettazione che per attività di docenza;
- alle attività di supporto agli organi preposti alla didattica, come i consigli di classe e il collegio docenti e alle complesse e diversificate attività di gestione e organizzazione scolastica;
- per quanto stanziato per attività di sostegno e recupero degli apprendimenti (tali attività sono potenziate da un ulteriore finanziamento extra fondo del MIUR per attività di recupero a favore degli allievi con sospensione del giudizio).

La quota ATA, è stata suddivisa tenendo conto delle unità in organico di diritto per ciascun profilo e della quota oraria prevista dal CCNL, di cui l'assegnazione seguente:

- 27,91% per gli assistenti amministrativi
- 37,15% per gli assistenti tecnici
- 34,94% per i collaboratori scolastici.

In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza del servizio di istruzione in funzione del POF, le risorse così assegnate si sono ulteriormente suddivise su tre tipologie di prestazione: maggior impegno, sostituzione colleghi, intensificazione del lavoro..

Il Contratto di Istituto applica i principi di corresponsività dell'assegnazione delle risorse accessorie e della selettività nella identificazione del personale incaricato. Il Contratto non prevede in alcun caso assegnazione a pioggia, ma attua una scelta dove le prestazioni dovranno essere realmente rese, documentate e verificate in funzione degli obiettivi raggiunti. Vengono compensati progetti ed attività soggetti a verifiche precise e documentabili. Il personale incaricato viene identificato attraverso criteri che valorizzano la competenza, la professionalità e il percorso formativo individuale.

- c) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

La contrattazione integrativa in esame sostituisce tutte quelle precedenti.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Non applicabile ai sensi dell'art. 5 DPCM 26.01.2011.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

A livello di Istituzione Scolastica non si fa luogo ad attribuzione di progressioni economiche.

- f) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Il contratto integrativo è strumento complementare per il raggiungimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza del servizio. Pertanto, tutte le attività e i progetti, pur in assenza del Piano della Performance in quanto adempimento non dovuto, saranno monitorati in itinere e rendicontati al termine, sulla base di indicatori il più possibile oggettivi e misurabili, tali da verificare il raggiungimento degli obiettivi. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà a cura di diversi soggetti, a seconda delle proprie competenze, così come previsto dalla normativa vigente: Dirigente Scolastico, DSGA e organi collegiali. Ci si attende una implementazione di tale processo, anche se in modo graduale, ma sufficientemente coerente con le esigenze di miglioramento, di crescita e di autovalutazione dell'Istituto.

- g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
F.to Dott. Roberta Monti